

労働者派遣法改正の建設労働法への影響の概要

○ 平成27年 3月13日 改正法案を閣議決定・国会に提出(第189回通常国会)→◎ 平成27年 9月11日 成立 (施行期日:平成27年9月30日)

1. 派遣事業の健全化

- 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。
→×適用しない(建設労働者就業機会確保事業は既に許可制の下で実施しているため)

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。
 - ① 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。
→○原則適用する(建設業務労働者就業機会確保事業の送出国労働者についてもキャリアアップの機会を確保することは望ましいため)
 - ② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※(雇用を継続するための措置)を派遣元に義務付け。(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務) ※
①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな派遣先の提供 ③派遣元での無期雇用 ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
→×原則適用しない(個人単位の期間制限を適用しないため。努力義務のみ①以外を適用する。)

3. 労働者派遣の位置付けの明確化

- 厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する。
→○適用する(送出国就業日数制限を設ける等、もともと建設労働者就業機会確保事業は臨時的・一時的なものであるため)

4. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

- 現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。
 - ① 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
→○適用する(現行でも受入事業所単位の期間制限を適用しているため)
 - ② 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。
→×適用しない(建設業務労働者就業機会確保事業は、送出国労働者あたりの就業日数制限(所定労働日数の5割以内)をもうけているため)

5. 派遣労働者の均衡待遇の強化

- 派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。
→○適用する(現行でも均衡待遇推進のための努力義務を課しているため)